Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (cinquième chambre)

6 octobre 2021 *

« Pourvoi – Fonction publique – Personnel de la Banque centrale européenne (BCE) – Rémunération – Concours – Égalité de traitement entre candidats internes et externes – Classement en échelon »

Dans l'affaire C-272/20 P,

ayant pour objet un pourvoi au titre de l'article 56 du statut de la Cour de justice de l'Union européenne, introduit le 19 juin 2020,

Sebastian Veit, demeurant à Francfort–sur–le–Main (Allemagne), représenté par Me K. Kujath, Rechtsanwalt,

partie requérante,

l'autre partie à la procédure étant :

Banque centrale européenne (BCE), représentée par MM. F. von Lindeiner et M. Rötting, en qualité d'agents, assistés de Me B. Wägenbaur, Rechtsanwalt**,**

partie défenderesse en première instance,

LA COUR (cinquième chambre),

composée de M. E. Regan (rapporteur), président de chambre, MM. M. Ilešič, E. Juhász, C. Lycourgos et I. Jarukaitis, juges,

avocat général : M. J. Richard de la Tour,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

vu la décision prise, l'avocat général entendu, de juger l'affaire sans conclusions,

rend le présent

* Langue de procédure : l'allemand.

Arrêt

1 Par son pourvoi, M. Sebastian Veit demande l'annulation de l'arrêt du Tribunal de l'Union européenne du 2 avril 2020, Veit/BCE (T-474/18, non publié, ci–après l'« arrêt attaqué », EU:T:2020:140), par lequel celui–ci a rejeté sa demande fondée sur l'article 270 TFUE et sur l'article 50 bis du statut de la Cour de justice de l'Union européenne et tendant à l'annulation, d'une part, de la décision de la Banque centrale européenne (BCE) du 3 janvier 2018 (ci–après la « décision litigieuse »), dans la mesure où elle ne le classe qu'à l'échelon 17 de la tranche de salaire F/G et, d'autre part, de la décision de la BCE du 25 mai 2018 rejetant sa réclamation (ci–après la « décision du 25 mai 2018 »).

Les antécédents du litige et la décision litigieuse

2 Les antécédents du litige, tels qu'ils ressortent des points 1 à 11 de l'arrêt attaqué, se présentent comme suit.

3 Le 1er octobre 2015, à la suite d'un concours, la BCE a recruté M. Veit pour la période du 1er octobre 2015 au 30 septembre 2018, en tant qu'analyste dans le domaine de la surveillance à la direction générale (DG) de la surveillance microprudentielle IV. Le contrat du requérant était un contrat à durée déterminée qui, à son expiration, pouvait être converti en un contrat à durée indéterminée.

4 Lors de son recrutement, le requérant a été classé, conformément à l'avis de vacance, dans la tranche de salaire E/F selon la structure salariale de la BCE. Au sein de cette tranche, la BCE lui a accordé l'échelon 70 au titre de son expérience professionnelle antérieure d'environ onze années et demie à la Deutsche Bundesbank (Banque fédérale d'Allemagne), laquelle, selon une pratique administrative constante telle que codifiée dans un document intitulé *Salary Proposal Guidelines* (lignes directrices relatives aux propositions de salaire), adopté par la DG des ressources humaines de la BCE le 30 avril 2012 (ci-après la « pratique administrative constante pour le calcul des salaires des nouveaux membres du personnel »), a été comptabilisée à raison de six échelons par année d'expérience professionnelle antérieure pertinente acquise à un niveau équivalent ou supérieur à celui du poste à pourvoir, à savoir $6 \times 11{,}5 = 69$ échelons, qui ont été ajoutés au premier échelon de la tranche de salaire E/F, ce qui s'est traduit par l'échelon 70.

5 Dans le cadre de la procédure de révision annuelle des salaires et des primes pour la période du 1er septembre 2015 au 31 août 2016, le requérant s'est vu accorder quatre échelons supplémentaires et a ainsi atteint l'échelon 74 de la tranche de salaire E/F.

6 Le 27 février 2017, à la suite d'un concours, la BCE a temporairement promu le requérant à une tranche de salaire plus élevée, pour la période du 1er mars 2017 au 30 septembre 2018, en tant que superviseur à la division de la supervision des banques importantes IX de la DG de la surveillance microprudentielle II, le classant à l'échelon 17 de la tranche de salaire F/G. Le contrat du requérant était à ce titre un contrat à durée déterminée qui ne pouvait pas être converti en un contrat à durée indéterminée.

7 Le 2 juin 2017, la BCE a publié deux avis de vacance, l'un adressé aux candidats internes et l'autre adressé aux candidats externes, dont le contenu était comparable, pour des postes de superviseurs bancaires au sein de la DG de la surveillance microprudentielle I, rattachés à la tranche de salaire F/G. Dans le cadre du concours organisé à cet effet (ci-après le « concours concerné »), les candidats internes et externes ont participé à la même procédure de sélection.

8 La candidature du requérant ayant été retenue, le 3 janvier 2018, la BCE a adopté la décision litigieuse, par laquelle elle a transféré le requérant, à partir du 1er janvier 2018, à un poste de superviseur à la division de la supervision des banques importantes I de la DG de la surveillance microprudentielle I, le promouvant à la tranche de salaire F/G et le classant à l'échelon 17 de celle-ci.

9 Le classement du requérant à l'échelon 17 de la tranche de salaire F/G dans la décision litigieuse était fondé sur l'article 5, paragraphe 1, de la circulaire administrative 2/2011, du 19 juillet 2011, sur la promotion (ci-après la « circulaire 2/2011 »), selon lequel le salaire de base d'un candidat interne promu à une tranche de salaire plus élevée est, lors de la prise d'effet d'une promotion, porté au premier échelon de la tranche de salaire à laquelle le nouveau poste est rattaché ou augmenté de 3 %, le montant le plus élevé étant retenu. En l'espèce, le salaire de base du requérant correspondant à son poste d'analyste dans le domaine de la surveillance, classé à l'échelon 74 de la tranche de salaire E/F, a été augmenté de 3 %, ce niveau correspondant à l'échelon 17 de la tranche de salaire F/G.

10 Par un courrier électronique du 8 février 2018, le requérant a sollicité un réexamen précontentieux de la décision litigieuse. Il demandait, en substance, à être classé à l'échelon 83 de la tranche de salaire F/G.

11 Le directeur général adjoint de la DG des ressources humaines de la BCE a rejeté cette demande par une décision du 27 février 2018.

12 Par un courrier électronique du 6 avril 2018, le requérant a introduit une réclamation. Celle-ci a été rejetée par une décision du président de la BCE, parvenue au requérant le 6 juin 2018, à savoir la décision du 25 mai 2018.

La procédure devant le Tribunal et l'arrêt attaqué

13 Par une requête déposée au greffe du Tribunal le 6 août 2018, le requérant a introduit un recours tendant à l'annulation tant de la décision litigieuse que de la décision du 25 mai 2018.

14 Par l'arrêt attaqué, le Tribunal a rejeté ce recours. En particulier, le Tribunal a constaté que les candidats internes et les candidats externes ayant réussi le concours concerné se trouvent dans des situations comparables aux fins de leur classement en échelon. Il a, en outre, relevé que l'application de règles différentes à ces fins – l'article 5, paragraphe 1, de la circulaire 2/2011 ayant été appliqué à des candidats internes tel le requérant, et la pratique administrative constante pour le calcul des salaires des nouveaux membres du personnel ayant été appliquée aux candidats externes – est susceptible d'entraîner des résultats différents, alors même que l'expérience professionnelle antérieure pertinente des candidats internes et externes est la même. Le Tribunal a toutefois jugé que cette différence de traitement est justifiée et proportionnée.

Les conclusions des parties

15 Par son pourvoi, le requérant demande à la Cour :

– d'annuler l'arrêt attaqué ainsi que la décision litigieuse telle que précisée par la décision du 25 mai 2018 et

– de condamner la BCE aux dépens.

16 La BCE demande à la Cour :

– de rejeter le pourvoi et

– de condamner le requérant aux dépens.

Sur le pourvoi

Sur la recevabilité

Argumentation des parties

17 La BCE soutient, à titre liminaire, que le pourvoi est irrecevable dans son ensemble au motif que le requérant ne dispose pas d'un intérêt à agir, dès lors que l'annulation de l'arrêt attaqué ne saurait entraîner le reclassement de celui-ci à l'échelon 83 de sa tranche de salaire F/G.

18 À cet égard, la BCE fait valoir que l'argumentation du requérant, selon laquelle la BCE était tenue de le classer à l'échelon 83 et non à l'échelon 17 de la tranche de salaire F/G, repose sur une supposition erronée. Le requérant soutiendrait que tant l'activité qu'il a antérieurement exercée auprès de la Deutsche Bundesbank, qui relève de la catégorie moyenne (*gehobener Dienst*) des agents de cette banque, laquelle correspondrait au niveau d'analyste et aurait été prise en compte pour son classement dans la tranche de salaire E/F lors de son recrutement par la BCE en tant qu'analyste dans le domaine de la surveillance (*Supervision Analyst*) au cours de l'année 2015, que l'expérience professionnelle acquise dans le cadre de son activité d'analyste dans le domaine de la surveillance (*Supervision Analyst*), dans la tranche de salaire E/F auprès de la BCE, correspondent pleinement au niveau de l'activité qu'il exercerait en tant que superviseur bancaire (*Banking Supervisor*) dans la tranche de salaire F/G, à la suite du concours concerné. Le requérant estimerait ainsi que cette expérience professionnelle, bien qu'elle ait été acquise exclusivement dans une tranche de salaire moins élevée, devait, en raison de sa promotion, être une nouvelle fois prise en compte pour le calcul de son salaire.

19 Selon la BCE, cette supposition est inexacte. En effet, il résulterait du dossier, sans qu'une constatation matérielle ou une évaluation des faits soit nécessaire à cet effet, qu'une expérience professionnelle acquise avant l'entrée en fonction et pertinente pour un classement dans la tranche de salaire E/F n'est, en principe, pas équivalente à une expérience professionnelle pertinente pour un classement dans la tranche de salaire F/G. Ne serait–ce que pour cette raison, l'expérience professionnelle acquise en tant qu'analyste dans le domaine de la surveillance (*Supervision Analyst*) auprès de la BCE ne pourrait pas être prise en compte une nouvelle fois pour le classement du requérant dans la tranche de salaire F/G. Dans ce contexte, la BCE renvoie

au concept de base de sa pratique administrative constante pour le calcul des salaires des nouveaux membres du personnel, consacré par les lignes directrices relatives aux propositions de salaire (*Salary Proposal Guidelines*), selon lequel, « [e]n règle générale, c'est l'expérience pertinente pour la fonction à exercer et acquise à ce niveau qui est prise en compte ».

20 De manière plus ponctuelle, la BCE fait valoir, en premier lieu, s'agissant de la prétendue absence de justification de l'inégalité de traitement invoquée, que la référence faite par le requérant dans son pourvoi aux points 61 et suivants de l'arrêt attaqué ne respecte pas les exigences découlant de l'article 169, paragraphe 2, du règlement de procédure de la Cour, selon lequel les moyens et arguments de droit invoqués identifient avec précision les points de motifs de la décision du Tribunal qui sont contestés.

21 En deuxième lieu, par l'argumentation selon laquelle le Tribunal a méconnu la valeur de l'expérience professionnelle que le requérant avait acquise avant son entrée en fonction à la BCE, ce dernier se livrerait à des allégations de fait manifestement irrecevables au stade du pourvoi. En particulier, l'argument selon lequel l'expérience professionnelle acquise auprès de la Deutsche Bundesbank est également « pertinente » pour le classement de l'intéressé après que sa candidature au poste de superviseur dans la tranche de salaire F/G a été retenue nécessiterait de qualifier cette expérience de « pertinente », au sens de la pratique administrative constante pour le calcul des salaires des nouveaux membres du personnel. Or, cette qualification équivaudrait à une appréciation de fait qui ne relève pas de la compétence de la Cour dans le cadre du pourvoi.

22 En troisième lieu, serait irrecevable l'argumentation du requérant par laquelle celui–ci reproche au Tribunal d'avoir estimé, au point 73 de l'arrêt attaqué, que, en appliquant au cas d'espèce la pratique administrative constante pour le calcul des salaires des nouveaux membres du personnel, il existe un risque de prendre en compte à deux reprises la même expérience professionnelle. Ainsi, le requérant reprocherait au Tribunal d'avoir méconnu le fait que son expérience professionnelle acquise auprès de la Deutsche Bundesbank aurait dû être comptabilisée deux fois, au motif qu'elle était « pertinente », tant dans le cadre de son recrutement dans la tranche de salaire E/F que, à la suite du concours concerné, dans la tranche de salaire F/G.

Appréciation de la Cour

23 En premier lieu, dans la mesure où la BCE allègue que le requérant ne dispose pas d'un intérêt à agir au motif que l'annulation de l'arrêt attaqué ne saurait aboutir à ce qu'il soit classé à l'échelon 83 de la tranche de salaire F/G, son argumentation doit être écartée.

24 À cet égard, il y a lieu de relever que, afin de rejeter le pourvoi comme irrecevable pour le motif invoqué par la BCE, il conviendrait qu'il soit démontré que le requérant n'aurait pas été placé à un échelon plus élevé dans le cas où lui aurait été appliquée, à la suite du concours concerné, la pratique administrative constante pour le calcul des salaires des nouveaux membres du personnel. Or, ainsi que le soutient, en substance, la BCE elle–même, la question de savoir si l'expérience professionnelle antérieure du requérant peut être qualifiée de « pertinente », au sens de cette pratique, laquelle prévoit que les candidats se voient accorder six échelons par année d'expérience professionnelle antérieure pertinente acquise à un niveau équivalent ou supérieur à celui du poste à pouvoir, est une question de fait qui n'a pas été appréciée par le Tribunal dans l'arrêt attaqué et qui n'est pas susceptible d'être examinée par la Cour dans le cadre du pourvoi.

25 En effet, ainsi qu'il ressort du point 71 de l'arrêt attaqué, le Tribunal s'est borné à constater qu'il « n'est pas exclu » que l'application aux candidats internes, tels que le requérant, de la pratique administrative constante pour le calcul des salaires des nouveaux membres du personnel ait pu aboutir à un classement dans un échelon supérieur.

26 Or, selon une jurisprudence bien établie, il résulte de l'article 256 TFUE ainsi que de l'article 58, premier alinéa, du statut de la Cour de justice de l'Union européenne que le pourvoi est limité aux questions de droit. Le Tribunal est, dès lors, seul compétent pour constater et apprécier les faits pertinents. L'appréciation de ces faits ne constitue, par conséquent, pas, sous réserve du cas de leur dénaturation, une question de droit soumise, comme telle, au contrôle de la Cour dans le cadre d'un pourvoi (arrêt du 26 mars 2019, Commission/Italie, C-621/16 P, EU:C:2019:251, point 97 et jurisprudence citée).

27 Il ne revient donc pas à la Cour de déterminer si, dans le cas où la pratique administrative constante pour le calcul des salaires des nouveaux membres du personnel avait été appliquée au requérant, ce dernier aurait effectivement été classé à l'échelon 83 au lieu de l'être à l'échelon 17 de la tranche de salaire F/G.

28 Par ailleurs, si une demande du requérant tendant à ce que la Cour effectue une constatation en ce sens ou ordonne à la BCE de prendre une décision le classant à cet échelon 83 aurait effectivement été irrecevable (voir, par analogie, arrêt du 12 juillet 1984, Angelidis/Commission, 17/83, EU:C:1984:267, points 14 à 17), par son argumentation sur ce point, le requérant ne formule pas une telle demande, mais se borne à mettre en exergue les conséquences qui, selon lui, découlent de la violation du principe d'égalité de traitement commise par la BCE et, à son tour, par le Tribunal. Or, une telle argumentation n'est pas susceptible d'entraîner l'irrecevabilité du pourvoi, ce dernier s'appuyant sur ce principe général et soulevant ainsi une question de droit.

29 En second lieu, s'agissant, tout d'abord, de l'argumentation de la BCE exposée au point 20 du présent arrêt, il convient de faire observer que le point du pourvoi dans lequel figure une référence générale aux points 61 et suivants de l'arrêt attaqué ne vise qu'à rappeler une partie du contenu de cet arrêt. Or, dans la suite de son pourvoi, le requérant identifie les points spécifiques dudit arrêt dans le cadre des arguments qu'il invoque contre lesdits points 61 et suivants, à savoir les points 63 à 66, 68, 72, 73 et 75 du même arrêt. Il y a encore lieu d'ajouter que la partie de l'arrêt attaqué concernée en l'espèce, à savoir l'appréciation du Tribunal relative à la question de la justification de la différence de traitement en cause, ne comporte qu'une vingtaine de points, de telle sorte que, à l'aide des points spécifiques de cet arrêt identifiés par le requérant dans son pourvoi, aucune ambiguïté ne saurait être constatée en ce qui concerne l'identification des points dudit arrêt visés par celui–ci.

30 Ensuite, dans la mesure où le requérant reproche au Tribunal d'avoir méconnu la valeur de l'expérience professionnelle qu'il a acquise avant son entrée en fonction à la BCE, il tente de démontrer que, compte tenu des longues périodes d'emploi antérieures pertinentes à l'extérieur de la BCE et de sa brève période d'activité à la BCE, le principe selon lequel les participants à un concours général méritent un traitement égal, tel qu'interprété par la Cour dans l'arrêt du 15 janvier 1985, Samara/Commission (266/83, EU:C:1985:9), aurait dû lui être appliqué.

31 Par cette argumentation, le requérant ne demande donc pas à la Cour de procéder à une nouvelle appréciation des faits, mais conteste l'interprétation faite par le Tribunal de la jurisprudence pertinente de la Cour en la matière. Ladite argumentation est, dès lors, recevable.

32 Enfin, en ce qu'il reproche au Tribunal d'avoir estimé, au point 73 de l'arrêt attaqué, que, en appliquant au cas d'espèce la pratique administrative constante pour le calcul des salaires des nouveaux membres du personnel, il existe un risque de prendre en compte à deux reprises une même expérience professionnelle, le requérant ne remet pas en cause l'appréciation de ces faits par le Tribunal en tant que telle. Il conteste, en revanche, l'appréciation du Tribunal, selon laquelle le principe d'égalité de traitement n'exige pas qu'une même expérience professionnelle d'un candidat interne soit prise en compte une deuxième fois, alors même que, selon le cas, la prise en compte initiale de cette expérience ne permet pas un classement en échelon de ce candidat aussi favorable que celui qui aurait résulté de l'application des règles applicables aux candidats externes. Dès lors, l'argumentation invoquée par le requérant à cet égard est recevable.

Sur le fond

Argumentation des parties

33 Par son moyen unique, le requérant soutient que le Tribunal a violé le principe d'égalité de traitement, tel que consacré à l'article 20 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci–après la « Charte »), en estimant que la différence de traitement qu'il avait, à juste titre, relevée aux points 52 à 55 de l'arrêt attaqué était justifiée sur la base d'un critère objectif et raisonnable et était proportionnée au but poursuivi par cette différence de traitement.

34 En premier lieu, s'agissant de l'appréciation du Tribunal relative à l'existence d'une justification, le requérant soutient que, aux points 61 et suivants de l'arrêt attaqué, le Tribunal a méconnu une différence importante existant entre l'article 32 du statut des fonctionnaires de l'Union européenne (ci–après le « statut ») et la pratique administrative constante pour le calcul des salaires des nouveaux membres du personnel. En effet, l'expérience professionnelle antérieure pertinente des candidats externes ayant réussi le concours pourrait être prise en compte dans la tranche de salaire de manière pratiquement illimitée et conduire au classement à un échelon nettement supérieur à l'échelon accordé aux candidats internes, tels que le requérant. Cette différence importante exigerait, dans des situations telles que celle du requérant, que la pratique administrative constante pour le calcul des salaires des nouveaux membres du personnel soit appliquée. L'appréciation du Tribunal, figurant au point 66 de l'arrêt attaqué, quant au caractère comparable de l'article 32 du statut et de cette pratique, ne serait pas convaincante en l'espèce.

35 Selon le requérant, contrairement à ce que le Tribunal a jugé, il convient de ne pas appliquer la jurisprudence relative au statut à des situations telles que celle en cause dans la présente affaire, notamment eu égard au fait que les fonctionnaires de l'Union ont un statut différent de celui des membres du personnel de l'Union n'ayant pas la qualité de fonctionnaire. Dans le cas du requérant, cette différence de statut résulterait clairement du fait que, initialement, il n'aurait été engagé que pour des durées déterminées. L'application de la logique juridique de l'article 46 du statut, qui viserait à assurer la plus grande continuité possible dans l'évolution de l'ancienneté et du salaire, ne serait pas adaptée aux membres du personnel non fonctionnaires, en raison du fait qu'ils relèvent d'un statut différent. Cette finalité de ladite disposition constituerait, pour les membres du personnel concernés, une considération purement économique. Il ne s'agirait pas, en tout état de cause, d'une justification adéquate, au sens de l'article 52, paragraphe 2, de la Charte.

36 La situation des membres du personnel qui ont la qualité de fonctionnaire et celle des membres du personnel qui n'ont pas cette qualité n'étant pas comparables, ce serait en vain que, aux points 64, 65, 68 et suivants de l'arrêt attaqué, le Tribunal aurait jugé qu'une quelconque prise en compte de la formation et de l'expérience professionnelle permettrait de traiter les candidats internes de manière moins favorable que les candidats externes.

37 Le requérant soutient, en outre, que le Tribunal a méconnu l'expérience professionnelle pertinente de onze années et demie qu'il a acquise avant son entrée en fonction à la BCE, et qu'il a été promu à un nouveau poste après seulement deux ans de service. Compte tenu des longues périodes d'emploi antérieures pertinentes à l'extérieur de la BCE et de la brève période d'activité du requérant à la BCE, la situation de ce dernier aurait été davantage comparable à celle des candidats externes qu'à celle des candidats internes. Il résulterait de la jurisprudence issue de l'arrêt du 15 janvier 1985, Samara/Commission (266/83, EU:C:1985:9, point 15), que, dans un tel cas, le principe selon lequel les participants à un concours général méritent un traitement égal doit prévaloir.

38 La jurisprudence de la Cour issue de l'arrêt du 29 janvier 1985, Michel/Commission (273/83, EU:C:1985:31, point 25), que le Tribunal vise au point 72 de l'arrêt attaqué, selon laquelle le fait qu'il était tenu compte des expériences professionnelles des candidats internes et des candidats externes ayant réussi le même concours au moyen de deux systèmes distincts n'était pas contraire au principe d'égalité de traitement si les deux groupes se distinguaient de manière objective et si les deux systèmes étaient adaptés aux besoins particuliers de chacun d'eux, ne serait pas applicable en l'espèce. Aux points 40, 45 et 51 de ce dernier arrêt, le Tribunal parviendrait à la conclusion que les candidats internes et externes ayant réussi le même concours se trouvent dans des situations comparables, en tout état de cause en ce qui concerne leur classement en échelon. Il serait contradictoire de considérer qu'il existe des différences objectives entre les deux groupes concernés.

39 De même, ce serait à tort que le Tribunal a estimé, au point 73 de l'arrêt attaqué, que, en appliquant au cas d'espèce la pratique administrative constante pour le calcul des salaires des nouveaux membres du personnel, il existe un risque de prendre en compte à deux reprises la même expérience professionnelle du requérant. Il serait certes exact que, lors du recrutement initial du requérant dans la tranche de salaire E/F, l'expérience professionnelle pertinente a été prise en compte pour son classement à l'échelon 70. Cependant, dans le cadre de la tranche de salaire F/G, plus élevée et correspondant au poste auquel le requérant a été promu, la prise en compte de l'expérience professionnelle aurait entraîné un classement dans un échelon bien supérieur. L'expérience professionnelle antérieure pertinente n'aurait été prise en compte que de manière limitée, lors du classement au niveau plus bas, à l'échelon 17.

40 En second lieu, le requérant conteste la conclusion du Tribunal, au point 75 de l'arrêt attaqué, selon laquelle la décision litigieuse était non seulement justifiée, mais également proportionnée.

41 Le Tribunal aurait mentionné, à cet égard, l'objectif poursuivi par la différence de traitement en cause, consistant à assurer la plus grande continuité possible dans l'évolution de la carrière et du salaire des membres du personnel de la BCE. Il aurait indiqué que l'expérience professionnelle antérieure pertinente du requérant avait été convertie dans son classement en échelon de la tranche de salaire F/G, résultant de l'application de l'article 5, paragraphe 1, de la circulaire 2/2011.

42 Toutefois, le fait que, contrairement à ce que prévoit l'article 32 du statut, l'expérience professionnelle antérieure pertinente est prise en compte de manière pratiquement illimitée pour les candidats externes, conformément à la pratique administrative constante pour le calcul des salaires des nouveaux membres du personnel, mais n'est prise en compte que dans une bien moindre mesure pour les candidats internes, en application de l'article 5, paragraphe 1, de la circulaire 2/2011, irait à l'encontre du caractère proportionné de la mesure en cause. Le traitement défavorable qui aurait été appliqué au requérant lors de son classement dans la tranche de salaire F/G représenterait une perte de revenu d'environ 15 % par rapport au revenu qui lui aurait été accordé s'il avait eu la qualité de candidat externe lors de son recrutement.

43 La BCE fait valoir que le pourvoi est non fondé.

Appréciation de la Cour

44 Il convient d'emblée de faire observer que, par son pourvoi, le requérant ne conteste pas les appréciations effectuées par le Tribunal selon lesquelles, d'une part, les candidats internes et les candidats externes ayant réussi le concours concerné se trouvent dans des situations comparables aux fins de leur classement en échelon et, d'autre part, l'application de règles différentes à ces fins – l'article 5, paragraphe 1, de la circulaire 2/2011 ayant été appliqué à des candidats internes, tels que le requérant, et la pratique administrative constante pour le calcul des salaires des nouveaux membres du personnel ayant été appliquée aux candidats externes – est susceptible d'entraîner des résultats différents, alors même que l'expérience professionnelle antérieure pertinente des candidats internes et des candidats externes est identique.

45 En revanche, le requérant soutient que c'est à tort que le Tribunal, en se fondant sur la jurisprudence issue des arrêts de la Cour du 15 janvier 1985, Samara/Commission (266/83, EU:C:1985:9), et du 29 janvier 1985, Michel/Commission (273/83, EU:C:1985:31), ainsi que du Tribunal du 28 septembre 1993, Baiwir e.a./Commission (T-103/92 à T-105/92, EU:T:1993:79), et du 14 décembre 2011, De Luca/Commission (T-563/10 P, EU:T:2011:746), relative au statut, a jugé que cette différence de traitement est justifiée et proportionnée.

46 Ainsi que la Cour l'a jugé, il y a violation du principe d'égalité de traitement, applicable au droit de la fonction publique de l'Union, lorsque deux catégories de personnes, dont les situations factuelles et juridiques ne présentent pas de différence essentielle, se voient appliquer un traitement différent lors de leur recrutement et qu'une telle différence de traitement n'est pas objectivement justifiée (arrêt du 4 mars 2010, Angé Serrano e.a./Parlement, C-496/08 P, EU:C:2010:116, point 99 ainsi que jurisprudence citée).

47 Dans le cadre de l'interprétation des dispositions du statut relatives au classement en échelon d'un fonctionnaire en activité nommé dans un nouvel emploi à la suite d'un concours général, la Cour a jugé que le statut ne comporte pas spécifiquement de dispositions régissant ce classement. Selon une interprétation purement textuelle, d'une part, le passage d'un fonctionnaire en activité d'une catégorie à une autre ne constitue pas un « recrutement », aux fins de l'article 32 du statut, dès lors que ce fonctionnaire a déjà été précédemment recruté, et, d'autre part, ce passage ne constitue pas non plus une « promotion », aux fins de l'article 46 du statut, étant donné qu'une telle nomination ne fait pas suite aux procédures que le statut prévoit pour réglementer la promotion des fonctionnaires. La Cour a donc interprété ces dispositions en tenant compte du contexte dans lequel elles s'inscrivent et de leur finalité (voir, en ce sens, arrêts du 15 janvier 1985, Samara/Commission, 266/83, EU:C:1985:9, point 13, et du 29 janvier 1985, Michel/Commission, 273/83, EU:C:1985:31, point 18).

48 La Cour a, en particulier, relevé que l'article 32 du statut tend, notamment, à donner à l'autorité investie du pouvoir de nomination la possibilité de tenir compte, bien que dans des limites assez strictes, d'une formation et d'une expérience professionnelle acquises par le candidat avant son entrée en service en tant que fonctionnaire (arrêt du 29 janvier 1985, Michel/Commission, 273/83, EU:C:1985:31, point 20).

49 En revanche, l'article 46 du statut a notamment pour but d'assurer, pendant le déroulement de la carrière d'un fonctionnaire, la plus grande continuité possible dans l'évolution de son ancienneté et de son traitement. La nécessité d'une telle disposition résulte, notamment, du fait que, selon le tableau des traitements de base, les traitements afférents aux échelons les plus élevés d'un grade et ceux afférents aux échelons les moins élevés du grade supérieur se recouvrent partiellement. Or, le même chevauchement partiel existe entre les différentes catégories. Pour éviter qu'un fonctionnaire d'un des grades les plus élevés d'une catégorie subisse une perte, parfois importante, d'ancienneté et de traitement par rapport à ses collègues lors de son passage à la catégorie supérieure, il est donc nécessaire de lui appliquer les principes prévus à l'article 46 du statut (arrêt du 29 janvier 1985, Michel/Commission, 273/83, EU:C:1985:31, points 21 et 22).

50 La Cour a ainsi posé le principe selon lequel le classement en échelon d'un fonctionnaire passant d'une catégorie à une autre par suite d'un concours général doit être fondé sur les principes énoncés à l'article 46 du statut et non pas sur ceux mentionnés à l'article 32, deuxième alinéa, de celui–ci (arrêt du 29 janvier 1985, Michel/Commission, 273/83, EU:C:1985:31, point 23).

51 La Cour a néanmoins admis l'existence de dérogations à ce principe, dans la mesure où les circonstances factuelles du cas d'espèce justifient d'assimiler la nomination du fonctionnaire concerné à un recrutement, au titre de l'article 32 du statut. La Cour a ainsi considéré que, en présence de telles circonstances, il convient de faire prévaloir le principe selon lequel les participants à un concours général méritent un traitement égal sur la nécessité de respecter l'égalité entre le fonctionnaire lauréat d'un concours général et les autres fonctionnaires déjà recrutés (voir, en ce sens, arrêts du 15 janvier 1985, Samara/Commission, 266/83, EU:C:1985:9, points 12 et 15, ainsi que du 14 juin 1988, Lucas/Commission, 47/87, EU:C:1988:301, point 14).

52 Dans la mesure où le requérant reproche au Tribunal d'avoir appliqué à sa situation la jurisprudence de la Cour et celle du Tribunal relatives au statut, il convient de rappeler, premièrement, que, au point 59 de l'arrêt attaqué, le Tribunal a reconnu que les dispositions du statut ne sont pas directement applicables au personnel de la BCE. Il a néanmoins estimé, à bon droit, au point 66 de cet arrêt, que les considérations sous–tendant l'articulation entre les articles 32 et 46 du statut sont comparables à celles sous–tendant l'articulation entre la pratique administrative constante pour le calcul des salaires des nouveaux membres du personnel et l'article 5, paragraphe 1, de la circulaire 2/2011.

53 En effet, ainsi que le Tribunal l'a relevé à ce point 66, dans le cas tant du statut que des dispositions concernées en l'occurrence, il s'agit de déterminer si le classement en échelon d'un membre du personnel en activité nommé dans un nouvel emploi à la suite d'un concours général doit être régi soit par les dispositions relatives au recrutement, à savoir l'article 32 du statut ou, comme en l'espèce, la pratique administrative constante pour le calcul des salaires des nouveaux membres du personnel, soit par les dispositions relatives à la promotion, à savoir l'article 46 du statut ou, comme en l'espèce, l'article 5, paragraphe 1, de la circulaire 2/2011.

54 Par ailleurs, le Tribunal a considéré, au point 57 de l'arrêt attaqué, sans que le requérant ait démontré une erreur de droit ou une dénaturation des éléments de fait ou de preuve à cet égard, que l'objectif sous–tendant l'article 5, paragraphe 1, de la circulaire 2/2011 consiste à assurer, au cours du déroulement normal de la carrière d'un agent en activité auprès de la BCE, la plus grande continuité possible dans l'évolution de son salaire, objectif qui est, dès lors, comparable à celui poursuivi à l'article 46 du statut.

55 En outre, ainsi que le Tribunal l'a rappelé, à bon droit, au point 59 de l'arrêt attaqué, les enseignements découlant de la jurisprudence de la Cour et de celle du Tribunal relatives au statut sont en l'espèce pertinents dans la mesure où ils concernent le principe général d'égalité de traitement consacré à l'article 20 de la Charte et applicable, en vertu de l'article 51, paragraphe 1, de celle–ci, à l'ensemble des institutions, organes et organismes de l'Union, y compris la BCE.

56 Deuxièmement, le fait que le requérant ne bénéficiait pas déjà d'un contrat à durée indéterminée conclu avec la BCE lorsqu'il a réussi le concours concerné est sans incidence sur le fait que, d'une part, ainsi qu'il a été exposé au point 54 du présent arrêt, l'objectif sous–tendant l'article 5, paragraphe 1, de la circulaire 2/2011, dont il a été tenu compte dans la décision litigieuse aux fins du classement en échelon du requérant dans la tranche de salaire F/G, consiste à assurer, au cours du déroulement normal de la carrière d'un agent en activité auprès de la BCE, la plus grande continuité possible dans l'évolution de son salaire et, d'autre part, cet objectif est comparable à celui poursuivi à l'article 46 du statut applicable aux fonctionnaires en activité auprès des institutions de l'Union.

57 Troisièmement, certes, l'article 32 du statut limite à deux ans l'éventuelle prise en compte de l'expérience antérieure des nouveaux recrutés, alors que la pratique administrative constante pour le calcul des salaires des nouveaux membres du personnel ne semble pas imposer une telle limite à la prise en compte de l'expérience antérieure pertinente des nouveaux membres du personnel de la BCE. Toutefois, les différences de modalités de prise en compte de l'expérience professionnelle antérieure au titre de l'article 32 du statut et au titre de cette pratique résultent des particularités de chacun de ces régimes, lesquelles ne doivent pas être identiques à tous les égards pour que la logique juridique découlant de la jurisprudence de la Cour relative à l'un de ces régimes soit considérée comme étant applicable, par analogie, à l'autre régime.

58 En ce qui concerne la manière dont le Tribunal a appliqué, en l'espèce, la jurisprudence de la Cour et celle du Tribunal relatives au statut, il découle de l'appréciation effectuée par le Tribunal, en particulier aux points 67, 69 et 70 de l'arrêt attaqué, des données versées au dossier, sans qu'une dénaturation ait été démontrée par le requérant à cet égard, que l'ensemble de l'expérience professionnelle antérieure que celui–ci a fait valoir en première instance, à savoir tant son expérience professionnelle pertinente antérieure que son expérience professionnelle postérieure à son entrée en fonction à la BCE, a été pris en compte aux fins de son classement en échelon de la tranche de salaire F/G résultant de l'application de l'article 5, paragraphe 1, de la circulaire 2/2011.

59 Certes, ainsi qu'il ressort du point 25 du présent arrêt, le Tribunal a reconnu, au point 71 de l'arrêt attaqué, qu'il n'est pas exclu que l'application aux candidats internes, tels que le requérant, de la pratique administrative constante pour le calcul des salaires des nouveaux membres du personnel, au lieu de l'article 5, paragraphe 1, de la circulaire 2/2011, ait pu aboutir à un classement dans un échelon supérieur.

60 Toutefois, ainsi que le Tribunal l'a correctement rappelé au point 72 de l'arrêt attaqué, le fait qu'il est tenu compte des expériences professionnelles des candidats internes et des candidats externes ayant réussi le même concours par le moyen de deux systèmes distincts n'est pas contraire au principe d'égalité de traitement si les deux groupes se distinguent de manière objective et si les deux systèmes sont adaptés aux besoins particuliers de chacun d'eux (arrêt du 29 janvier 1985, Michel/Commission, 273/83, EU:C:1985:31, point 25).

61 Il en va, notamment, ainsi lorsque les expériences professionnelles acquises par les candidats internes avant leur entrée en service auprès de l'institution, de l'organe ou de l'organisme de l'Union concerné ont déjà été prises en compte lors de leur recrutement, leurs expériences professionnelles acquises au sein de cette institution, de cet organe ou de cet organisme ayant, au demeurant, également été prises en compte lors de leurs avancements d'échelon ou de leurs promotions. Dans un tel cas, il n'est nullement discriminatoire de valoriser les expériences professionnelles acquises par les candidats externes en appliquant les dispositions en matière de recrutement, tandis que les expériences professionnelles acquises par les candidats internes demeurent reconnues en appliquant les dispositions qui assurent la continuité dans l'évolution du salaire (voir, en ce sens, arrêt du 29 janvier 1985, Michel/Commission, 273/83, EU:C:1985:31, points 24 à 26).

62 Par conséquent, c'est à bon droit que le Tribunal a jugé, au point 75 de l'arrêt attaqué, que la différence de traitement en cause dans la présente affaire entre, d'une part, le requérant, en tant que candidat interne ayant réussi le concours concerné, et, d'autre part, les candidats externes ayant réussi celui–ci, aux fins de leur classement en échelon, est justifiée sur la base de l'objectif poursuivi à l'article 5, paragraphe 1, de la circulaire 2/2011, consistant à assurer, au cours du déroulement normal de la carrière d'un agent en activité auprès de la BCE, la plus grande continuité possible dans l'évolution de sa carrière et de son salaire, et est proportionnée audit objectif, dans la mesure où l'expérience professionnelle antérieure pertinente que le requérant fait valoir en l'espèce a été prise en compte aux fins de son classement en échelon de la tranche de salaire F/G résultant de l'application de l'article 5, paragraphe 1, de la circulaire 2/2011.

63 Les autres arguments avancés par le requérant dans le cadre du présent pourvoi ne sont pas susceptibles de remettre en cause cette appréciation.

64 En premier lieu, c'est à tort que le requérant fait valoir qu'il résulte de la jurisprudence issue de l'arrêt du 15 janvier 1985, Samara/Commission (266/83, EU:C:1985:9), que, dans un cas tel que le sien, le principe selon lequel les participants à un concours général méritent un traitement égal doit prévaloir. D'une part, le requérant ne saurait utilement s'appuyer, à cette fin, sur le prétendu fait que les onze années et demie d'expérience professionnelle acquises avant son entrée en fonction à la BCE devaient être considérées comme « pertinentes » aux fins de la pratique administrative constante pour le calcul des salaires des nouveaux membres du personnel, une telle appréciation factuelle relevant de l'appréciation de la BCE dans le cas où il serait considéré qu'elle était effectivement tenue d'appliquer cette pratique aux fins du classement en échelon du requérant à la suite du concours concerné.

65 D'autre part, à supposer que l'expérience pertinente dont se prévaut le requérant avant son entrée en fonction à la BCE doive être considérée comme « pertinente », au sens de la pratique administrative constante pour le calcul des salaires des nouveaux membres du personnel, la situation de l'intéressé se distingue de celle de la partie requérante dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 15 janvier 1985, Samara/Commission (266/83, EU:C:1985:9). En particulier, ainsi qu'il ressort du point 15 de cet arrêt, la nomination de cette dernière dans son nouvel emploi ne faisait

pas partie du déroulement normal de sa carrière, de telle sorte que les différences entre la fonction de dactylo qu'elle occupait auparavant en tant que fonctionnaire et celle de secrétaire-sténodactylo qui faisait l'objet de sa nomination étaient de nature à justifier le fait, pour elle, d'invoquer son expérience antérieure dans ce dernier domaine.

66 Il s'ensuit que le caractère bref de la période passée par le requérant à la BCE avant qu'il ait réussi le concours concerné, par rapport aux périodes d'emploi qu'il avait accomplies avant son recrutement par la BCE ne serait pertinent que dans le cas où serait exclue toute prise en compte de son expérience professionnelle précédant son entrée en fonction, ce qui n'est pas le cas.

67 En deuxième lieu, il est vrai que, au point 51 de l'arrêt attaqué, le Tribunal a conclu au caractère comparable de la situation des candidats internes et de celle des candidats externes au concours concerné, alors qu'il a par la suite relevé, au point 72 de cet arrêt, dans le cadre de son appréciation relative à la justification de la différence de traitement et en faisant référence à la jurisprudence issue de l'arrêt du 29 janvier 1985, Michel/Commission (273/83, EU:C:1985:31), que ces deux groupes se distinguent de manière objective.

68 Toutefois, il découle d'une lecture d'ensemble de l'arrêt attaqué, en particulier des points 50, 51, 57 et 66 à 72 de celui–ci, que le Tribunal a considéré que lesdits groupes sont comparables dans la mesure où leur expérience professionnelle antérieure pertinente doit être prise en compte aux fins de leur classement en échelon dans la même tranche de salaire, mais que, eu égard, en particulier, aux objectifs différents poursuivis par les règles appliquées à chacun de ces groupes, il est justifié que les modalités de prise en compte de leur expérience professionnelle antérieure soient différentes.

69 En troisième lieu, en ce que le requérant reproche au Tribunal d'avoir constaté, au point 73 de l'arrêt attaqué, que l'application, en l'espèce, de la pratique administrative constante pour le calcul des salaires des nouveaux membres du personnel risquerait d'entraîner une prise en compte à deux reprises de la même expérience professionnelle du requérant, il suffit de relever qu'il découle des considérations exposées aux points 60 et 66 du présent arrêt, d'une part, que c'est uniquement l'absence de prise en compte de l'expérience professionnelle antérieure qui justifie l'application, par analogie, de l'article 32 du statut et, d'autre part, qu'une prise en compte de cette expérience qui est, selon le cas, moins favorable, pour l'intéressé que celle qui serait effectuée au titre de l'article 32 du statut ne constitue pas, en soi, une violation du principe d'égalité de traitement.

70 En quatrième et dernier lieu, le requérant soutient que le principe de proportionnalité n'a pas été respecté, dès lors que l'expérience professionnelle antérieure des candidats externes au concours concerné est prise en compte de manière pratiquement illimitée, mais n'est prise en compte que dans une mesure bien moindre pour les candidats internes à ce concours.

71 À cet égard, il suffit de relever que cette argumentation n'est pas susceptible de remettre en cause l'appréciation du Tribunal et est, partant, inopérante, dès lors qu'il ressort de ce qui précède que le Tribunal a pu, sans commettre d'erreur de droit, considérer, d'une part, que les différentes modalités de prise en compte de l'expérience professionnelle antérieure des candidats internes et des candidats externes au concours concerné étaient justifiées par les différents objectifs poursuivis par les dispositions appliquées à chacun de ces groupes et, d'autre part, que le fait que, selon le cas, l'application de la pratique administrative constante pour le calcul des salaires des nouveaux membres du personnel a pu aboutir à un classement dans un échelon supérieur n'implique pas, en soi, une violation du principe d'égalité de traitement.

72 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient d'écarter le moyen unique soulevé par le requérant et, partant, de rejeter le pourvoi dans son ensemble.

Sur les dépens

73 En vertu de l'article 184, paragraphe 2, du règlement de procédure, lorsque le pourvoi n'est pas fondé, la Cour statue sur les dépens.

74 Aux termes de l'article 138, paragraphe 1, de ce règlement, applicable à la procédure de pourvoi en vertu de l'article 184, paragraphe 1, de celui–ci, toute partie qui succombe est condamnée aux dépens, s'il est conclu en ce sens.

75 La BCE ayant conclu à la condamnation du requérant aux dépens et ce dernier ayant succombé en son pourvoi, il y a lieu de le condamner à supporter, outre ses propres dépens, ceux exposés par la BCE.

Par ces motifs, la Cour (cinquième chambre) déclare et arrête :

1) Le pourvoi est rejeté.

2) M. Sebastian Veit est condamné à supporter, outre ses propres dépens, ceux exposés par la Banque centrale européenne.

Signatures